

## FICHE 3.2- LE SUBVENTIONNEMENT

### QUE DIT LA LÉGISLATION ?

Pour chaque accueillante salariée, l'ONE octroie, au service qui l'engage, un **montant forfaitaire** destiné à couvrir les frais relatifs à la rémunération de cette accueillante et à son fonctionnement.

Page | 14

Ce montant forfaitaire comprend :

- ✧ **La rémunération de l'accueillante établie conformément au barème de puéricultrice de la CP 332** (que l'on soit dans le public ou le privé). A ce sujet, il importe de noter que toute accueillante, quel que soit son passé professionnel et son éventuelle ancienneté dans la fonction est subsidiée avec une ancienneté « 0 ». Par la suite, l'accueillante pourra bénéficier des indexations barémiques prévues et celles-ci seront également subventionnées par l'ONE ;
- ✧ **Les charges patronales calculées sur la rémunération brute** (ces charges varient en fonction du secteur) ;
- ✧ **2,5% de la rémunération brute de l'accueillante** destinés à couvrir les charges patronales extra-ONSS ;
- ✧ **Un forfait pour le pécule de vacances** ;
- ✧ **Un forfait pour la prime de fin d'année et les charges ONSS** qui s'y rapportent ;
- ✧ **Un forfait de 10%** de la rémunération brute de l'accueillante destiné à couvrir les **frais propres à l'employeur** (eau, gaz, électricité, frais d'alimentation des enfants, ...).

### ET DANS LA PRATIQUE ?

Pour obtenir les subsides relatifs à une accueillante salariée, il faut tout d'abord que cette personne réponde aux conditions requises pour pouvoir être engagée dans cette fonction



[Voir Fiche 3.1 - Les conditions d'accès](#)



**Le versement du subside interviendra normalement avant le premier versement de salaire. Toutefois, selon les modalités de paiement des rémunérations propres à votre structure (exemple : versement anticipé avant la fin du mois), il se peut que le subside soit versé postérieurement à la liquidation de la rémunération. Il peut donc être utile d'anticiper cette difficulté en constituant un fond de roulement de manière à pouvoir rémunérer vos accueillantes salariées.**

Le service doit, ensuite, obtenir l'autorisation de l'ONE de pouvoir engager cette accueillante conformément à la procédure établie.

Le droit au subside est ouvert à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'autorisation délivrée par l'ONE pour cette accueillante. Le service devra également veiller à transmettre copie à l'ONE du contrat de travail de ce travailleur idéalement le plus tôt possible mais au plus tard le 10 du mois qui suit le début de son activité, sans quoi l'octroi des subsides peut être suspendu.

L'ONE versera alors, chaque mois, une avance sur subsides pour cette accueillante. Le solde sera, quant à lui, versé au moment de la liquidation du subside trimestriel, sur base de la demande de subsides que le service aura rentrée à l'ONE.

Il importe d'ailleurs de noter que les demandes de subsides comportent maintenant deux volets : l'un relatif aux subsides pour les accueillantes conventionnées (ce volet n'a pas changé et devrait rester tant que des accueillantes conventionnées subsisteront dans les services) et l'autre relatif aux subsides pour les accueillantes salariées.



**Si le contrat de travail d'une accueillante salariée est suspendu (exemple : maladie, écartement, ...), il importe d'en informer l'ONE afin de suspendre le paiement des avances mensuelles pour ce travailleur.**

## QUELLES QUESTIONS SE POSER POUR ADAPTER CES NOTIONS AUX SPÉCIFICITÉS DE MON ORGANISATION ?

- ✧ Qui se charge de **transmettre le dossier d'autorisation** pour une accueillante salariée à l'ONE ?
- ✧ Qui se charge de **transmettre la copie du contrat de travail** ?
- ✧ Qui informe l'ONE des **suspensions de contrat** (maladie...) ?

## SOURCES UTILISÉES



**Les deux conventions collectives de travail ci-dessous sont relatives au projet-pilote de passage des accueillantes au statut de salariées. Ce projet-pilote s'est terminé fin 2019. Un certain nombre de dispositions de ces conventions doivent donc encore être adaptées.**

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
Convention collective de travail du 24 novembre 2017 relative à la mise en œuvre d'un projet pilote du statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile	<a href="https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/17-11-24-CCT-projet-pilote.pdf">https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/17-11-24-CCT-projet-pilote.pdf</a>
Convention collective de travail du 20 avril 2018 modifiant la CCT du 24 novembre 2017 (voir ci-dessus)	<a href="https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/CCT-20-avril-2018-modifiant-la-CCT-du-24-novembre-2017-projet-pilote.pdf">https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/CCT-20-avril-2018-modifiant-la-CCT-du-24-novembre-2017-projet-pilote.pdf</a>
Arrêté du gouvernement de la communauté françaises du 14 novembre 2013 portant approbation du contrat de gestion de l'office de la naissance et de l'enfance 2013-2018.	<a href="http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2013/11/14/2014029026/juste!">http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2013/11/14/2014029026/juste!</a>
Circulaire explicative de l'arrêté du 2 mai 2019- Subsides et droit aux subsides - le service d'accueil d'enfants	<a href="https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Milieus_accueil/Reforme/circulaire-subsides-services-accueil-enfants.pdf">https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Milieus_accueil/Reforme/circulaire-subsides-services-accueil-enfants.pdf</a>